

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

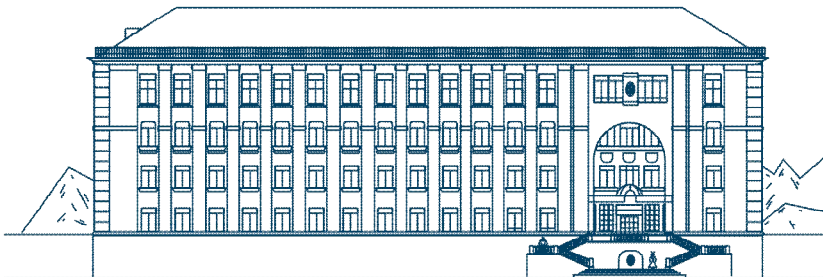
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

ГО «РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ»

ЗБІРНИК ТЕЗ

VI Міжнародної науково-практичної конференції
молодих науковців, аспірантів та студентів

*АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ТЕОРІЇ І ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ*



ЧАСТИНА 1

Рівне – 2017

27 квітня 2017 року кафедрою менеджменту НУВГП проведено VI Міжнародну науково-практичну конференцію молодих науковців, аспірантів та студентів «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції». Висвітлювались результати теоретичних і прикладних досліджень в сфері теоретичного та практичного менеджменту в контексті євроінтеграції. Тези призначені для наукових, науково-педагогічних працівників, керівників підприємств, аспірантів та студентів вищих навчальних закладів.

Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в контексті євроінтеграції: Збірник тез VI Міжнародної науково-практичної конференції 27 квітня 2017 року. Рівне : НУВГП, 2017. – Ч.1. – 331 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова оргкомітету:

Мошинський В.С. – ректор, д.т.н., професор.

Заступники голови оргкомітету:

Савіна Н.Б. – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи та міжнародних зв'язків.

Валох А.М. – к.е.н., доцент, директор ННІЕМ.

Кожушко Л.Ф. – д.т.н., професор, зав. кафедри менеджменту.

Члени оргкомітету:

Крачунов Христо – д-р інж., доцент, Технічний університет, Варна.

Йоланта Слонек – заступник декана факультету менеджменту, Люблінська Політехніка.

Лілія Грігорой – д.е.н., декан факультету обліку і аудиту, Молдавська фінансова академія.

Мадиярова Диана Макаева – д.э.н., профессор кафедры экономики, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева.

Шебеко К.К. – д.э.н., профессор, ректор УО Полесский государственный университет.

Agnieszka Kister – dr, odpowiedzialna ds. współpracy międzynarodowej w Zakładzie Rachunkowości Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.

Совик Л.Е. – д.э.н., профессор, заведующая кафедрой экономики и организации производства, Полесский государственный университет.

Зборина И.М. – к.э.н., доцент, декан факультета экономики, Полесский государственный университет.

Прокопенко О.В. – д.е.н., завідувач кафедри економічної теорії Сумського державного університету.

Александров І.О. – д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту Одеського національного університету.

Князь С.В. – д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту природоохоронної діяльності та екологічної політики НУ «Львівська політехніка».

Павленко О.П. – к.е.н., професор кафедри менеджменту природоохоронної діяльності Одеського державного екологічного університету.

Безтелесна Л.І. – д.е.н., професор, зав. кафедри трудових ресурсів і підприємництва.

Лазаришина І.Д. – д.е.н., професор, зав. кафедри обліку і аудиту.

Зубілевич С.Я. – к.е.н., професор кафедри обліку і аудиту.

Кушнір Н.Б. – к.е.н., професор кафедри економіки підприємства..

Скрипчук П.М. – д.е.н, професор кафедри менеджменту.

Мальчик М.В. – д.е.н, професор кафедри маркетингу.

Кузнецова Т.О. – к.т.н., доцент кафедри менеджменту.

Окорський В.П. – к.т.н., доцент кафедри менеджменту.

Дорошенко О.О. – к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту, Голова Ради молодих учених НУВГП.

Пахаренко О.В. – к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту.

Юшко Е.М., студентка, Латышевич С.В., студентка, Зглюй Т.В., м.э.н.
(Полесский Государственный Университет, г. Пинск, Республика Беларусь)

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ РЕСУРСАМИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

На сегодняшний день, компаниям становится все сложнее поддерживать свою конкурентоспособность на рынке. Это обусловлено созданием различного рода технологий, позволяющих производить более качественную продукцию, затрачивая меньший промежуток времени или же данные технологии обеспечивают использование услуг, на более высоком уровне. Многие крупные компании, в связи с этим, основной акцент стали делать на подбор высококвалифицированного персонала и приобретение технологий, позволяющих максимизировать прибыль организации.

Таким образом, современные организации, в которых дело управления находится на хорошем уровне, считают, что набор подходящих людей является лишь началом. В то время, как большая часть ресурсов организации представлена материальными объектами, стоимость которых снижается посредством амортизации с течением времени, ценность людских ресурсов с годами может и должна возрастать. Поэтому, для блага самой организации и для личного блага персонала в целом, руководство организации должно постоянно работать над повышением его потенциала.

Многие ведущие HR-менеджеры компаний уверены, что в современных условиях развитие персонала – это уже не мотивационный инструмент и даже не инструмент удержания персонала в компании. Это стало бизнес-необходимостью и серьезной инвестицией в один из стратегически важных ресурсов, который дает результат достаточно быстро. Возрастающее значение профессионального развития для организации и значительный рост потребности в нем в последнее десятилетие привели к тому, что ведущие компании взяли на себя обновление квалификации своих сотрудников.

Организация профессионального развития стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний. Такие организации, как «IBM», «Motorola», «General Motors» ежегодно тратят миллиарды долларов на профессиональное развитие и обучение своих сотрудников и даже создали для этого собственные постоянно действующие университеты и институты [2].

Существует множество трактовок «развития персонала», так, одни считают, что это совокупность мероприятий, направленных на развитие

человеческого потенциала предприятий, другие же считают, что развитие персонала является систематическим процессом, ориентированным на формирование сотрудников, отвечающих потребностям предприятия, и, в то же время, на изучение и развитие производительного и образовательного потенциала сотрудников предприятия.

В свою очередь развитие персонала должно быть направлено на оптимизацию результативности его деятельности, для чего должны быть созданы необходимые условия. В управленческом аспекте развития персонала можно говорить о создании системы развития персонала на предприятии и управлению этой системой. Исходя из этого, развитие персонала понимается как проект деятельности, включающий систему управленческих технологий, методов и мероприятий, направленных на совершенствование профессионального потенциала персонала с целью повышения эффективности работы.

Таблица 1

Выпуск специалистов из учреждений высшего образования
(тыс. человек)

	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
Всего выпущено специалистов	73,3	75,8	84,6	82,7	81,1	78,0

Источник: – [6].

В периоды с 2010 по 2012 годы наблюдается положительная динамика по выпуску специалистов из учреждений высшего образования, что свидетельствует о повышении уровня высококвалифицированного персонала в общей совокупности всех работников. Однако, далее число выпускаемых специалистов снизилось, с 2012 по 2015 годы количество выпускников высших учебных заведений снизилось почти на 8%.

Важно отметить, что повышение уровня подготовки персонала на современном этапе преследует следующие задачи:

1. Повышение квалификации с целью выпуска новой продукции (услуг), правильного использования, техобслуживания и ремонта средств производства; подготовка и переподготовка кадров, обучение современным технологиям.

2. Способность к коммуникации, работе в группе.

3. Осознание значения возрастающей роли трудовой, технологической, финансовой, производственной рабочей дисциплины в смысле точного выполнения действий, обеспечивающих безошибочную работу станка, установки, подразделения или предприятия. Сюда же относятся критическое отношение работника к рабочим предписаниям, его предложения по оптимизации процессов труда и отношений с клиентом.

4. Формирование ответственности как системного качества сотрудника и развития ее видов.

5. Самостоятельное развитие персонала своих профессиональных навыков и знаний[2].

На сегодняшний день, наличие высококвалифицированного персонала в организации, позволяет ей быть более гибкой и устойчивой в кризисных ситуациях. Однако, высокий уровень знаний должен быть не только у управляющего персонала, но и у работников, задействованных в самом производстве. Ведь это позволит поддерживать конкурентоспособность организации не только за счет своевременного вмешательства управленческого персонала в кризисной ситуации, но и внедрять новые технологии, на освоение которых работникам потребуется минимальный промежуток времени. Учитывая хороший уровень подготовки рабочих кадров, можно говорить о повышении эффективности использования основных производственных фондов. Ведь работа с новым оборудованием требует определенной подготовки и навыков.

Любое предприятие стремится к повышению эффективности использования своих основных производственных фондов. От решения этой проблемы зависит место предприятия в промышленном производстве, его финансовое состояние, конкурентоспособность на рынке. Любое предприятие независимо от формы образования и вида деятельности должно постоянно рассматривать движение своих основных производственных фондов, их состав и состояние, эффективность использования.

В структуре основных фондов промышленных предприятий наибольший удельный вес (44,6%) занимают машины и оборудование, на долю зданий приходится 29,9%, сооружений - 9,3%, транспорта - 2%. В сельском хозяйстве доля активной части основных средств (машин и оборудования) составляет 24%. Наибольший удельный вес в общем объеме основных средств сельского хозяйства приходится на долю зданий (35,7%) и сооружений (22,4%).

В территориальном разрезе наибольший удельный вес в общем объеме основных средств белорусских предприятий занимают основные средства предприятий и организаций Минска – 21,7%, на долю Гомельской области – 17,8%, Минской – 14,7%, Витебской – 13,4%, Брестской – 11,5%, Могилевской – 11%, Гродненской – 9,9% [5].

Следует отметить, что процентное соотношение машин и оборудования в каждой отрасли преобладает, что говорит о том, что ещё раз подтверждает, что для их правильного использования, персонал должен обладать определенными знаниями и навыками. Это еще раз подтверждает гипотезу о том, что для эффективной работы предприятия необходимо иметь высококвалифицированный персонал, способный быстро реагировать на те или иные изменения.

Таблица 2

Структура основных фондов отраслей экономики, %.

	<i>Здания</i>	<i>Сооружения</i>	<i>Переда- точные устрой- ства</i>	<i>Машины и обо- рудование</i>	<i>Транс- портные средства</i>	<i>Другие виды основных фондов</i>
Промышленность	30,3	9,4	10,2	47,3	2,2	0,6
Сельское хозяйство	42,3	26,3	1,3	23,4	3,0	3,7
Транспорт	7,5	41,2	2,4	7,7	40,8	0,4
Строительство	11,7	70,2	0,6	13,2	3,7	0,6
Торговля и общественное питание	69,7	6,4	1,3	16,3	3,9	2,4
Жилищно-коммунальное хозяйство	42,4	27,8	18,7	4,4	1,2	5,5

Источник: – [7].

Стоит отметить, что профессиональное развитие представляет собой подготовку сотрудника к выполнению новых для него производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач, то есть развитию новых компетенций. Кроме того, успешное развитие персонала требует использования конкретных методов, направленных на формирование и активизацию его знаний и возможностей.

Несмотря на все современные тенденции, экономический и социальный эффект от использования всех производственных ресурсов возможен только при условии, что издержки на их совершенствование, модернизацию и оптимизацию в перспективе будут намного ниже совокупных затрат, а полученные результаты будут способствовать улучшению результатов деятельности организаций и повышению их конкурентоспособности на внутреннем и внешнем рынках.

1. Портал Trainings.ru. [Электронный ресурс] // Специализированная интернет-площадка, посвященная вопросам обучения и развития персонала. URL: <http://www.trainings.ru/> – Дата доступа: 04.03.2017. **2.** Магура М. Управление персоналом в обучающейся организации // Управление персоналом, 2009. – № 18. – С. 32–38. **3.** Совершенствование системы развития персонала организации [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://5fan.ru/wievjob.php?id=77787/> – Дата доступа: 04.03.2017. **4.** Новикова В.И. Макроэкономика: учебник / В.И. Новикова [и др.]; под ред. И.В. Новиковой, Ю.М. Ясинского. – Минск: ТетраСистемс, 2010. – 384 с. **5.** Теория финансов: Учеб. Пособие / Н. Е. Заяц, М. К. Фисенко, Т. В. Сорокина и др.; / Под ред. Н. Е. Зайца. – Мн. БГЭУ, 2006. – 353 с. **6.** Национальный статистический комитет Республики Беларусь Белстат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/> – Дата доступа: 12.04.2017. **7.** В БЕЛАРУСИ СТЕПЕНЬ ИЗНОСА ОФ [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://afn.by/news/i/29909>. – Дата доступа: 02.03.2017.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ГАЛУЗЕВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

Klymiuk K., Okorskiy V.	MANAGEMENT TRAINING REQUIRES STRUCTURAL ADJUSTMENT OF THE EDUCATIONAL PROCESS	13
Pekarskienė Irena, Makulavičiūtė Danielė	CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: THE CASE OF LITHUANIA	16
Білогрива Г.А.	ПІРАМІДА ПОТРЕБ АБРАГАМА МАСЛОУ	20
Будрица В., Давыдова Н.	РАЗВИТИЕ РЫНКА ЦЕННЫХ БУМАГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	22
Вашишин А.О., Сазонець О.М.	ЕНЕРГОЕФЕКТИВНІСТЬ В СИСТЕМІ ФОРМУВАННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ	24
Верич О.С., Игнатенко Ю.В.	УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА ОСНОВЕ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА	27
Дембасюк Д.С., Гулюк Ю.С.	ШЛЯХИ ТА СПОСОБИ РОЗВИТКУ КОЛЕДЖІВ ЯК ПЛАТФОРМИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ ФАХІВЦІВ	29
Дехтяр Є.Я.	ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, ЩО РЕАЛІЗУЮТЬ БУДІВЕЛЬНІ ПРОЕКТИ	31
Дехтяр Є.Я.	ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ПРОЕКТІВ В ПРОЦЕСНО-ОРІЄНТОВАНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ	34
Градобоєва Є.С.	ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА СФЕРИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ	36

Гречка М.С. Нетепчук В. В.	ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ПОСЛУГ ВНЗ ЗА РАХУНОК СТВОРЕННЯ КОВОРКІНГ-ЦЕНТРУ	39
Гримайло А.А.	ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ НА ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ	42
Забейда О. С., Клименко О. М.	СУЧАСНІ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	45
Заріцька І.В.	СОЦІАЛЬНО ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ ЯК ФАКТОР ПРОДУКТИВНОЇ СПІВПРАЦІ ЧЛЕНІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ	47
Захарко О.М.	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ДЕВІДЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ В КОРПОРАЦІЯХ УКРАЇНИ	50
Іваник Т.П.	ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	53
Ільчук О.І. Котик О.В.	НАСЛІДКИ ПРИВАТИЗАЦІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ	56
Калетник О.В., Котик О.В.	ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРАКТИЧНОГО ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТІВ ДЕРЖАВНО – ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ ДЕРЖАВИ І ПРИВАТНОГО БІЗНЕСУ	59
Каращук А.Ю., Красовська Ю.В.	СТАН КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	62
Кірічок О.Г.	ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ОБ'ЄКТА ПРИ УПРАВЛІННІ РОБОТОЮ ПАСАЖИРСЬКИХ АВТОБУСНИХ СТАНЦІЙ	66
Климюк К., Боярчук Х.	ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СВІТОВОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ	69
Клюха О.О., Дембасюк Д.	ФАБЛАБ – ІНЖИНІРИНГОВИЙ ШЛЯХ ДО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ЖИТТЯ	72

Клюха О.О., Сковира А.	ВІРТУАЛЬНІ КОМУНІКАЦІЇ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ	75
Колб А.А.	УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ БИЗНЕС- ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	78
Колоша П.Н., Орешникова О.В.	НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА САХАРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	81
Король Б. О., Порожняк В. О.	ЗАЛЕЖНІСТЬ РІВНЯ ДОБРОБУТУ НАСЕЛЕННЯ ВІД КОРУПЦІЇ	83
Косік А.А., Якимчук А.Ю.	ВПЛИВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ НА ПРОЦЕС ІНФОРМАТИЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА	86
Котик А. С., Клименко О. М.	ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ	88
Кривецкая А.С.	АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНА	91
Круль О.В.	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ЯК МЕТОДУ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	94
Кузнєцова Т.В.	СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ РЕФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ВОДОПРОВІДНО- КАНАЛІЗАЦІЙНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ	97
Кундеус І.І.	КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ	100
Лапко В.О., Грабар Н.Р.	РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ МАТЕРИАЛОЕМКОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	103
Лаптухов Д.В., Игнатенко Ю.В.	ОЦЕНКА АДАПТАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ К ИЗМЕНЕНИЯМ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ В ОАО «МАШИЩЕПРОД»	106
Левчишин В. О., Орлов О. Г.	ЗАЛУЧЕННЯ ОКРЕМИХ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ЗАСАД ЗАРУБІЖНИХ ШКІЛ МЕНЕДЖМЕНТУ У ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ	109

УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ МЕНЕДЖМЕНТУ

Леманюк В.І., Клець М. В.	ІННОВАЦІЙНІ ДОСЯГНЕННЯ КОРПОРАЦІЇ «BOEING» ЯК ПРИКЛАД УКРАЇНСЬКОГО АВІАБУДУВАННЯ	112
Лещеня А.Ф., Шумак Ж.Г.	УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ МЯСОПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	115
Найденов А.М.	ПЕРСПЕКТИВЫ ТРАНСГРАНИЧНОГО ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	118
Нетепчук В.В.	РЕАЛІЗАЦІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНА КУЛЬТУРА	121
Оцабрик І.І.	ВІЙСЬКОВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО В ОБОРОНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ ЯК СКЛАДОВА МІЖНАРОДНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	125
Паламарчук К.О., Жемба А.Й.	УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	127
Пахаренко О.В., Коханевич М.П	ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ХЛІБОВУЛОЧНИХ ВИРОБІВ	130
Пилипчук Р.Р.	СУТНІСТЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА	133
Порожняк В.О.	ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ІНІЦІАЦІЇ ПРОЕКТУ	136
Прокопчик Е.И., Залознюк М.Н., Гагуа Р.Б.	СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В ПОЛЕССКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ УНИВЕРСИТЕТЕ (БЕЛАРУСЬ): ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ	138

Прокопчук І.О.	СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	140
Рошик І.А.	МОДЕЛЬ МЕХАНІЗМУ ЕКОНОМІЧНОГО САМОВРЯДУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ УНІВЕРСИТЕТУ	143
Рошик І.А., Петрашко Л.	ЗАРУБІЖНИЙ І ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ТЕХНОПАРКІВ	145
Самоліук Н.М.	АНАЛІЗ ДЖЕРЕЛ ФІНАНСУВАННЯ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ЗАХОДІВ В ОСББ	148
Стасюк Б.Б.	ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ ЯК СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА	151
Стасюк Б.Б., Жеребенко А.В.	АНАЛІЗ ЗМІН НА РИНКУ КОМП'ЮТЕРНОЇ ТЕХНІКИ	154
Степанюк Н.А.	ДОСВІД УПРАВЛІННЯ МІГРАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ	157
Ступницька М.О.	ДАУНСАЙЗИНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ КРИЗИ	160
Супрунець А.П., Король Б.О.	ДОСЛІДЖЕННЯ НАЯВНОСТІ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОГРАМИ НА САЙТАХ УНІВЕРСИТЕТІВ УКРАЇНИ	162
Туровська А.О., Кузнецова Т.О.	СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ – ЗАПОРУКА УСПІХУ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ	164
Цейко В.А., Жемба А.Й.	ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВ В НЕСТІЙКОМУ БІЗНЕС – СЕРЕДОВИЩІ	167
Циганова Т.Г., Пахаренко О.В.	ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ СЕРТИФІКАЦІЇ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	170
Чередько І.М.	ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	173
Шавлай Н.П., Нетепчук В.В.	ІНСТРУМЕНТИ ПОДОЛАННЯ ПОРОКІВ КОМАНДИ	175

Шулейко Д.Ч., Совик Л.Е.	К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СВОБОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	178
Юрим О.М.	ЕМОЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО - МИСТЕЦТВО УПРАВЛІННЯ ЛЮДЬМИ НА ОСНОВІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ	180
Юшко Е.М., Володько О.В.	ВНЕДРЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТА, КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ	183
Юшко Е.М., Латышевич С.В., Зглюй Т.В.	ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ РЕСУРСАМИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ	186
Якимчук А.Ю., Ярощук В.В.	УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ МОЛОДІ УКРАЇНИ	190

СЕКЦІЯ 2. ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Андрійцо- Рузаєва А.Ю.	ПОШУК ПРАКТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДЛЯ ОЦІНКИ КУЛЬТУРИ ЕКОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	193
Арутюнян А.Г., Кулакова Н.Л.	ПОНЯТИЕ, АНАЛИЗ ДАННЫХ И УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	195
Баранская А.В., Будрица В.А., Бункевич Н.Л.	ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ ВОДНЫХ РЕСУРСОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	198
Білогрива Г.А., Скрипчук П.М.	РОЗВИТОК ВИРОБНИЦТВА ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ	201
Блищик К.В., Бункевич Н.Л.	ПОНЯТИЕ, ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ЗЕМЕЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	204

Бункевич Н.Л., Рошка Т.Б.	ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА РАЗВИТИЯ КРЕСТЬЯНСКИХ (ФЕРМЕРСКИХ) ХОЗЯЙСТВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	207
Врублевс- кая А.М., Кришталь В.О., Бункевич Н.Л.	УПРАВЛЕНИЕ ЗАЩИТЫ И ОХРАНЫ ЛЕСОВ БЕЛАРУСИ	210
Гегера Т.О., Жемба А.Й.	РОЗВИТОК ЕКОЛОГІЧНО ОРІЄНТОВАНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	213
Голубев Н.С., Орешникова О.В.	НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ АГРАРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ПРИ ПРОИЗВОДСТВЕ ОРГАНИЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ В БЕЛАРУСИ	216
Горбачевська І.В.	ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ В УКРАЇНІ	219
Грицюк П.М., Бабич Т.Ю.	ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ПОСІВНИХ ПЛОЩ ЗЕРНОВИХ КУЛЬТУР З ВРАХУВАННЯМ РИЗИКІВ	222
Дружбальс- кая А.С., Курмыса Ю.А., Бункевич Н.Л.	УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	225
Жуковская А.С., Зинкевич А.Ю., Бункевич Н.Л., Король О.	УПРАВЛЕНИЕ МИНЕРАЛЬНО-СЫРЬЕВЫМИ РЕСУРСАМИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	228
	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕКОЛОГІЧНО СТАЛИХ АГРОЛАНДШАФТІВ	230
Костюкевич А.М.	УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ДОГОВІРНИХ ВІДОСИН У СФЕРІ ГІДРОМЕЛІОРАЦІЇ	232
Лесик С.В., Скрипчук П.М.	АНАЛІЗ СТАНУ ТА РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОМОБІЛІВ В УКРАЇНІ	234

Лисак А. О., Скрипчук П.М.	ПОВОДЖЕННЯ З ТВЕРДИМИ ПОБУТОВИМИ ВІДХОДАМИ В УКРАЇНІ	237
Літвінчук В.А., Скрипчук П.М.	ЕКОЛОГІЧНЕ МАРКУВАННЯ В УКРАЇНІ	240
Онищук Н.В., Клименко М.О.	НЕОДНОРІДНІСТЬ ҐРУНТОВОГО ПОКРИВУ І СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ АҐРАРНОГО ВИРОБНИЦТВА (НА ПРИКЛАДІ АДМІНІСТРАТИВНОГО РАЙОНУ)	243
Поліщук А.Р.	ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЕКСТРЕНОЮ МЕДИЧНОЮ ДОПОМОГОЮ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ	246
Попко О.В.	ЕКОЛОГІЧНИЙ ТУРИЗМ ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ	249
Попчук Т.В., Федина К.М.	СУЧАСНІ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ҐРУНТООХОРОННИХ ЗАХОДІВ	252
Прокопчук І.О.	СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАНЬ	255
Прокопчук М.Т.	ВПЛИВ КОРПОРАТИВНИХ «ЗЕЛЕНИХ ОФІСІВ КОМПАНІЇ РЕНОМЕ» НА РОЗВИТОК ЗЕЛЕНОЇ ЕКОНОМІКИ	257
Скрипчук В.П., Скрипчук П.М.	ІННОВАЦІЇ БІЗНЕСУ ЗА ГЕОГРАФІЧНИМИ ОЗНАКАМИ: КОМБІНОВАНІ САДИ ВОЛОСЬКОГО ГОРІХА	260
Солтис Т.А.	ЕКОНОМІЧНІ ВИГОДИ ВІД ВИКОРИСТАННЯ СОНЯЧНОЇ ЕНЕРГІЇ	262
Стасюк Б.Б.	МЕНЕДЖМЕНТ ЕНЕРГОВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВ	264
Ступницька М.О., Скрипчук П.М.	ПЕРСПЕКТИВА ВСТАНОВЛЕННЯ ДВОЗОННИХ ЛІЧИЛЬНИКІВ	266

Чередько І.М., Скрипчук П.М.	ОРГАНІЧНЕ ЗЕМЛЕРОБСТВО В УКРАЇНІ	270
Черемісін М.В., Скрипчук П.М.	ОРГАНІЗАЦІЯ ПЕРЕРОБКИ ВТОРИННОЇ БІОМАСИ У МІСТІ РІВНЕ	272
Чешун Т., Бункевич Н.Л.	ПРИНЦИПЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ ОБРАЩЕНИЯ С ОТХОДАМИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	274
Шашук Л.Г.	ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ	277
Шпаковский В.А., Бункевич Н.Л.	ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ВОЗДУШНОГО БАСЕЙНА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ	280
Янковська Т.Л., Скрипчук П.М.	ЕКОНОМІЧНІ ЗБИТКИ ВІД НЕСАНКЦІОНОВАНОГО ВИДОБУВАННЯ БУРШТИНУ	283
Яхновец А.О., Троцюк М.Э., Бункевич Н.Л.	ОРГАНИЗАЦИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ИСТОЧНИКОВ ЭНЕРГИИ	286
Ящук Ю. П.	ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОМОБІЛІВ В УКРАЇНІ	288

СЕКЦІЯ 3. УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА РІЗНИХ ІЄРАРХІЧНИХ РІВНЯХ

Вербицька Н.В.	СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РУХОМ ПЕРСОНАЛУ	291
Юрчик Г.М. Давидчук Б.	СОЦІАЛЬНЕ ВИКЛЮЧЕННЯ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ ТА РЕАЛІЇ В УКРАЇНІ	294
Денисовець Ю.О.	ОСВІТНЯ МІГРАЦІЯ ЯК СУЧАСНА ОЗНАКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ	297
Літвінчук В. А.	МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	299

Лобашук Т.Ю.	ОСОБЛИВОСТІ ФРІЛАНСУ В УКРАЇНІ	301
Мазур Н.О.	СКОРОЧЕНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС В КОНТЕКСТІ ІНВЕСТИВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ МОЛОДИХ ПРАЦІВНИКІВ	303
Мороз Я.О.	ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	305
Поліщук А.В., Гус В.М.	МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ДОСВІД ПРОВІДНИХ КОМПАНІЙ СВІТУ	307
Похно В.О.	ПРЕДСТАВНИЦТВО НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА МІКРОРІВНІ	310
Радченко Е.А., Игнатенко Ю.В.	ГРЕЙДИНГОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ (НА МАТЕРИАЛАХ ОАО «ВИТЕБСКХЛЕБПРОМ» «ФИЛИАЛ «ОРИШАНСКИЙ ХЛЕБОЗАВОД»)	313
Рошик І.А., Ляшук О.	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ: АМОРТИЗАЦІЙНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА	315
Рошик І.А., Мовчан В.	ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ	318
Рудик В.І.	РОЗВИТОК СИСТЕМИ ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ	321
Човпило М.М.	СТАН БЕЗРОБІТТЯ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ В УКРАЇНІ	324
Юрчик Г.М.	СУТНІСТЬ ТА ВИМІР СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ	327